

TRAITS D'UNION

LA E-LETTER D'INFORMATION DE SECAFI - N°1 DU CONSEIL AUX CE ET AUX CHSCT - **MAI 2012 - N°24**

EDITORIAL



Dans beaucoup d'entreprises, la situation demeure… préoccupante. Et pas seulement à cause de la crise ! Qu'il s'agisse d'une perte de part de marché, d'une réorganisation, d'une dégradation des conditions de travail ou d'une réorientation stratégique de l'entreprise… les motifs pour déclencher un droit d'alerte ne manquent pas.

Mais c'est un droit qu'il faut utiliser avec discernement. Il ne s'agit pas de « punir » la direction ni d'alerter inutilement les tiers. Il s'agit avant tout pour les élus d'obtenir des réponses à des motifs d'inquiétude légitimes et le moyen, sinon de peser sur la stratégie, à tout le moins de l'anticiper.

Après, tout dépendra de la bonne volonté de la direction qui, il faut bien le reconnaître, sera variable selon les cas : cela va de l'accord concerté pour explorer tel ou tel volet de la stratégie de l'entreprise à la poursuite jusqu'au bout de la procédure, en passant par la désignation de l'expert et, étape ultime, par l'interpellation du conseil d'administration.
Les dirigeants ne pourront pas alors dire qu'on ne les avait pas prévenus et le CE prendra date…

Bonne lecture ! »

DANS CE NUMERO

Eclairage Eclairage Eclairage Eclairage Ecl

Droit d'alerte économique du CE : quand appuyer sur le bouton au bon moment ?



Véritable outil à la disposition des élus et encadré comme tel par le Code du travail, le droit d'alerte économique du comité d'entreprise reste pourtant méconnu et probablement sous-utilisé. Cette procédure d'apparence complexe, qui ne doit être confondue ni avec les autres droits d'alerte (CHSCT, DP... *Cf. Page suivante*) ni avec la procédure d'alerte du commissaire aux comptes, a pourtant un objectif simple : éclairer le CE « en cas de situation économique jugée préoccupante ». Une définition qui ouvre de nombreux champs d'investigation, d'autant que le CE est a priori seul juge de ce qu'il estime être « préoccupant »... même si l'entreprise peut se tourner vers le tribunal pour demander un arbitrage. Car, contrairement à certaines idées reçues, il n'est pas nécessaire que l'entreprise soit en redressement judiciaire ou même en pertes pour que le CE puisse déclencher un droit d'alerte. De nombreuses situations peuvent se prêter à l'exercice de cette prérogative : fermeture d'un site, incertitudes sur l'avenir d'une activité ou sur l'impact d'une réorganisation... En cas de contestation de l'employeur, le tribunal peut être amené à trancher.

« C'est un outil à utiliser avec discernement, pour creuser des sujets qui ne sont pas souvent analysés, note Arnaud Pornin, directeur associé chez Secafi en charge des services financiers. Souvent, nous sommes en anticipation des situations économiques graves. Mais parfois aussi dans des registres tout autres sur lesquels la direction trouve aussi son intérêt, notamment dans le cas de grands groupes internationaux au sein desquels la direction locale a peu de marges de manœuvre. »
Une chose est sûre, la motivation du CE ou du CCE doit être claire, d'autant que le droit d'alerte n'est pas suspensif de projets en cours dans l'entreprise. « Il est important que les élus clarifient

LIRE SUITE PAGE 2

SUITE DE LA PAGE 1

parfaitement en amont leurs attentes pour « réussir » leur droit d'alerte et également éviter tout sentiment de frustration en fin de procédure », insiste Mathieu Vermel, consultant Secafi qui connaît bien le secteur de la métallurgie. Pour lui, les raisons de déclencher un droit d'alerte peuvent se classer en trois grandes catégories : le besoin de compréhension (d'une stratégie, d'une situation complexe, d'une réorganisation...), la volonté d'être force de propositions et de travailler à des alternatives ou bien la recherche d'un rapport de force. Dans ce dernier cas, le droit d'alerte peut s'arrêter rapidement si une négociation fructueuse aboutit entre élus et direction.

Car l'une des particularités de cette procédure réside dans son phasage. Dans un premier temps, les élus inscrivent à l'ordre du jour d'une réunion de CE un certain nombre de questions « dans le but éventuel de déclencher un droit d'alerte » (*Cf. 3 questions à... ci-contre*). Même si l'expert ne peut être désigné à ce stade, son travail a déjà commencé car il accompagne les élus dès la construction et la mise en forme de ces questions. Une étape déterminante car elle conditionne le champ de l'investigation et donc de l'expertise qui va éventuellement suivre. Une deuxième réunion est consacrée aux réponses circonstanciées de la direction ; si celles-ci ne lèvent pas les inquiétudes des élus, le droit d'alerte à proprement parler s'enclenche et l'expert peut être nommé. Si, au contraire, les élus estiment que ces éléments répondent parfaitement à leurs inquiétudes, ils peuvent arrêter le droit d'alerte. Quitte à en lancer un nouveau plus tard si la situation se dégrade, puisque le Code du travail ne limite pas le nombre de droits d'alerte par an, mais uniquement le nombre d'expertises : une seule par exercice comptable.

A l'issue de ses investigations, l'expert rend un rapport au comité d'entreprise. Sur la base des conclusions de ce rapport, le CE peut décider de saisir les organes de gestion (le conseil d'administration, par exemple). L'organe de gestion doit inscrire ce point à l'ordre du jour et faire une réponse motivée écrite « … et donc, souligne Mathieu Vermel, clarifier et officialiser une position. Cela permet au CE de « prendre date », ce qui n'est pas rien. » Si un conseil d'administration interpellé sur la pérennité d'un site répond qu'il n'y a aucune menace, puis annonce deux mois plus tard sa fermeture, les élus peuvent à juste titre s'appuyer sur cette mauvaise foi dans le cadre des négociations futures...

Schéma récapitulatif de la procédure de droit d'alerte économique du CE

Constater des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Phase 1
Demande d'explications inscrites à l'ordre du jour de la prochaine séance du CE

Réunion du CE et explications de l'employeur

Réponse suffisante de l'employeur = arrêt de la procédure

Phase 2
Réponse insuffisante de l'employeur = rédaction du rapport avec l'assistance de l'expert-comptable

Phase 3
Saisine des organes de contrôle de l'entreprise

Source : AuServiceduCE

Trois questions à... Anne Duché,

Juriste, AuServiceduCE

Le droit d'alerte, mode d'emploi

Traits d'Union : Comment rédiger l'ordre du jour ?
Anne Duché : L'ordre du jour de la 1ère réunion au cours de laquelle le CE va poser des questions à la direction doit indiquer : « Questions posées dans le but éventuel de déclencher un droit d'alerte ». Pour la 2ème réunion, l'ordre du jour doit mentionner : « Réponses de la Direction et éventuelle motion du CE de déclencher un droit d'alerte ». Il convient également de prévoir le recours à un expert-comptable.

Td'U : Comment est rémunéré le temps passé à l'exercice du droit d'alerte CE ?
AD : Les membres titulaires du CE bénéficient d'un crédit de 20 heures par mois *(Article L. 2325-6 du Code du travail)*. Le temps passé à l'exercice du droit d'alerte est déduit de leur crédit d'heures, sauf temps passé en réunion plénière.

Td'U : Quels sont les autres droits d'alerte ?
AD : En dehors du droit d'alerte économique, les autres instances peuvent exercer un droit d'alerte correspondant à leur mission. Ainsi, le CHSCT peut exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent *(Article L. 4131-2 du Code du travail)*. Les délégués du personnel peuvent le faire en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché *(Article L. 2313-2 du Code du travail)*.
Les salariés ont également un droit d'alerte en cas de situation de travail dont le salarié a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection *(Article L. 4131-1 du Code du travail)*.



L'actu juridique avec AuServiceduCE

Budget de fonctionnement CE : formations et publications syndicales

Selon la Cour de cassation, si le comité d'entreprise décide librement de l'utilisation des fonds reçus au titre de son budget de fonctionnement, ses dépenses doivent s'inscrire dans le cadre du fonctionnement du CE et de ses missions économiques. Si la subvention de fonctionnement peut être affectée à la prise en charge d'actions de formation ou d'achat de presse au profit des membres du comité d'entreprise, cette prise en charge doit se rattacher aux attributions économiques du comité. Ainsi, est irrégulier le financement, sur le budget de fonctionnement du CE, de formations et d'abonnements lecture sans lien avec ses attributions économiques mais se rattachant à l'exercice de fonctions de nature syndicale et dont le bénéfice était en partie étendu à des représentants syndicaux extérieurs au comité.
Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-10825

Divulgation d'informations confidentielles dans la presse

Une mise à pied disciplinaire est justifiée dès lors qu'un membre du CE et délégué syndical a divulgué des informations à la presse, obtenues en réunion et présentées comme confidentielles, de plus en les déformant. Cela était de nature à nuire aux intérêts de l'entreprise.
Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-24367

Scrutins séparés pour les élections CHSCT

Revirement de jurisprudence à propos des élections CHSCT. La Cour de cassation considère que le collège DP/CE (ou DUP) peut décider, à la majorité, de désigner les membres du CHSCT par deux scrutins séparés non cadres/cadres. Auparavant, l'unanimité était requise.
Cass. soc., 28 février 2012, n° 10-26862

Délégation syndicale pour le protocole préélectoral

Si, pour la négociation des accords d'entreprise, la composition de la délégation syndicale est définie par le Code du travail (Article L. 2232-17), il existait une incertitude quant à la composition de la délégation syndicale en matière de protocole d'accord préélectoral. Cette incertitude a été levée par un récent arrêt du 31 janvier 2012. Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise qu'à défaut d'accord plus favorable, chaque délégation syndicale participant à la négociation du protocole d'accord préélectoral peut être composée de trois personnes pour les entreprises de moins de 1 000 salariés et de quatre personnes pour celles de 1 000 salariés et plus. Par ailleurs, la Haute Juridiction souligne que l'organisation syndicale, invitée à la négociation du protocole, peut librement s'entourer de salariés de l'entreprise ou, au contraire, de personnes externes à celle-ci.
Cass. Soc. 31 janvier 2012, n° 11-16049

Représentativité et critères légaux

Le critère de l'influence et celui afférent au nombre d'adhérents doivent faire l'objet d'une appréciation globale avec l'ancienneté du syndicat (au moins égale à 2 ans) et avec l'audience électorale.
Cass. soc., 29 février 2012 , n° 11-13748

Salarié mis à disposition devenant RSS dans l'entreprise d'accueil

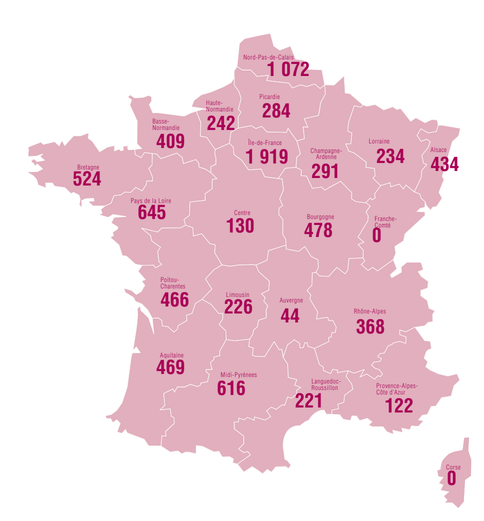
Un salarié extérieur mis à disposition peut être désigné représentant de la section syndicale (RSS) au sein de l'entreprise utilisatrice, dès lors qu'il remplit les conditions nécessaires. C'est-à-dire que le RSS doit être âgé de 18 ans révolus et travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.
Cass. soc, 29 février 2012 n° 11-10904

DIF et rupture du contrat de travail

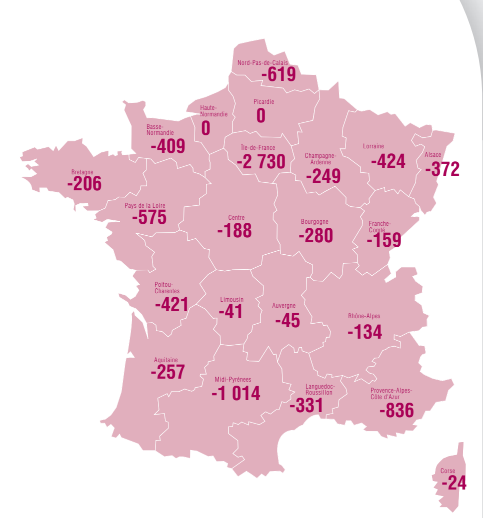
L'employeur doit informer le salarié, s'il y a lieu, dans la lettre de licenciement, de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience. Le défaut de cette mention, au motif qu'un arrêt maladie couvrait intégralement la période de préavis et que le salarié n'aurait pu en aucun cas bénéficier d'une période de formation, donne droit à des dommages et intérêts.
Cass. soc, 28 février 2012 n° 10-26862

LIRE SUITE PAGE 4

Bon à savoir…



→ Annonces cumulées de créations d'emploi en avril 2012
(Source : Veille Emploi Secafi)



→ Annonces cumulées de suppressions d'emploi en avril 2012
(Source : Veille Emploi Secafi)

Matinée-Débat Spéciale Dialogue social

Mercredi 13 juin, à Paris XIIIe,
de 9h00 à 12h30

Comment améliorer le dialogue social 30 ans après les lois Auroux ?

Avec l'aimable participation de :

Jean AUROUX,
ancien Ministre

Jean-Paul GUILLOT,
Président de Réalités du Dialogue Social - RDS

Pierre FERRACCI,
Président du Groupe ALPHA

Cette rencontre sera animée par :
AU SERVICE DU CE
Inscrivez-vous en cliquant sur ce lien



SUITE DE LA PAGE 3

Loi Warsmann : télétravail, inaptitude, sanction et congés payés

La loi de simplification du droit, dite loi Warsmann, a intégré des dispositions sur le télétravail dans le Code du travail : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. » (Article L. 1222-9 Code du travail).

Toujours selon cette loi, l'employeur doit désormais laisser passer au moins 2 jours ouvrables après l'entretien préalable (et non plus 1 jour franc) avant de notifier une sanction disciplinaire.

Cette même loi prévoit, qu'à partir du 1er juin 2012, la condition de 10 jours minimum de travail effectif pour ouvrir droit à congés payés est supprimée.

Elle prévoit aussi que la rupture de contrat du salarié licencié pour inaptitude non professionnelle intervient dès la notification du licenciement
Loi Warsmann n° 2012-387 du 22 mars 2012

Messagerie personnelle et discipline

Un salarié a été licencié pour faute grave pour avoir dénigré sa supérieure hiérarchique dans un courriel adressé à un collègue. Le licenciement n'est pas justifié. Le salarié a envoyé le mail de sa messagerie personnelle et en dehors du temps et du lieu de travail, à l'adresse mail personnelle d'un collègue, ce qui conférait à ce message un caractère purement privé, ne constituant pas un manquement à son obligation de loyauté envers son employeur.
Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 11-10189

Défaut de signature du CDD

La signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée. Il en va autrement lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.
Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-12091

Travailleur de nuit et absences

Selon le Code du travail, est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit fixé, en l'absence de disposition conventionnelle, à 270 heures de travail pendant une période de douze mois consécutifs. Pour la Cour de cassation, toutes les heures comprises dans l'horaire de travail habituel du salarié doivent être prises en compte et non seulement les heures effectivement travaillées. Il faut donc comptabiliser les périodes de suspension du contrat (maladie, congés payés, formation…).
Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-21744

Les rencontres Secafi

Lean Management
Jeudi 10 mai 2012,
Dijon, de 8h30 à 12h30

Le logement social : des incertitudes économiques aux impacts sociaux
Jeudi 10 mai 2012,
Lyon, de 8h30 à 12h30

Rôle du Comité d'Entreprise face aux risques de la conjoncture économique à venir
Mardi 15 mai 2012,
Clermont-Ferrand, de 8h30 à 12h30

La prévention de la pénibilité : un enjeu de santé et de maintien dans l'emploi
Jeudi 24 mai 2012,
Villeurbanne, de 8h30 à 12h30
Mardi 5 juin 2012,
Grenoble, de 8h30 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez Ghislaine Stéphano, au 04 78 63 78 68

Le CHSCT face au « Lean Management » : Priorité à la prévention !
Jeudi 10 mai 2012,
Marseille, de 9h30 à 13h00

Les impacts de la dénonciation partielle de la convention collective 51 sur les salariés des établissements médico-sociaux et de santé
Mardi 15 mai 2012,
Marseille, de 9h30 à 13h00

Pour plus de précisions, contactez Yoann Levrere, au 04 91 93 92 34

Etablissements Santé : Vos enjeux de demain
Jeu 10 mai 2012,
Bordeaux (Bruges), de 8h30 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez Corine Hollman, au 05 57 22 92 05

Lean Management : faut-il en avoir peur ?
Mardi 15 mai 2012,
Chartres, de 9h30 à 12h30
Mardi 29 mai 2012,
Caen, de 9h30 à 12h30

Spéciale pour les CHSCT La Poste
Mardi 12 juin 2012,
Paris, de 9h30 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez Cathy Dubuisson, au 01 53 62 71 87

La mise à jour du document unique comme logique de prévention des RPS
Jeudi 10 mai 2012,
Lille, de 8h45 à 12h15

Pour plus de précisions, contactez Blandine Gosselin, au 03 20 14 64 50

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site secafi.com : http://www.secafi.com

TRAITS D'UNION La e-letter de Secafi - Mai 2012 - Directeur de la publication : Mustapha Omari, Directeur général délégué, Secafi - Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com - Secafi, une société du Groupe ALPHA